

GASA Transport 2018-2021

Overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere
og Fagligt Fælles Forbund



Gartneri-, Land-
og Skovbrugets
Arbejdsgivere

2018 - 2021

GASA Transport

Overenskomst

- angående løn- og arbejdsforhold for beskæftigede på gartneres salgsforeninger, pakkecentraler og frugtsalgsforeninger, samt eksportører af gartneriprodukter

Mellem

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)

og

Fagligt Fælles Forbund (3F)

1. marts 2018

OVERENSKOMSTEN ER INDGÅET MELLEM:

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere - (GLS-A)

Agro Food Park 13, Skejby

8200 Aarhus N

Tlf.: 87 403 400

E-mail: info@gls-a.dk

Hjemmeside: www.gls-a.dk

og

Fagligt Fælles Forbund (3F), Den Grønne Gruppe

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf.: 70 300 300

E-mail: 3f@3f.dk

Hjemmeside: www.3f.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE..... | 6 |
| § 1. Gyldighedsområde..... | 6 |
| § 2. Nyoptagne virksomheder..... | 6 |
| KAPITEL 2 ANSÆTTELSE..... | 6 |
| § 3. Ansættelsesbeviser..... | 6 |
| § 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår..... | 6 |
| KAPITEL 3 ARBEJDSTID..... | 6 |
| § 5. Ugentlig arbejdstid..... | 6 |
| § 6. Lægning af arbejdstid..... | 7 |
| § 7. Weekendarbejde..... | 7 |
| KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG..... | 8 |
| § 8. Lønninger..... | 8 |
| § 9. Tillæg til faglærte..... | 9 |
| § 10. Anciennitetstillæg..... | 9 |
| § 11. "Faste-løse" medarbejdere..... | 9 |
| § 12. Chauffører..... | 9 |
| § 13. Truckførere..... | 10 |
| § 14. Ungarbejdere..... | 10 |
| § 15. Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer..... | 10 |
| § 16. Fastlønsaftaler..... | 11 |
| § 17. Lønudbetaling og lønperiode..... | 11 |
| KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV..... | 12 |
| § 18. Overarbejde..... | 12 |
| § 19. Forskudt arbejdstid..... | 13 |
| § 20. Holddriftsarbejde..... | 13 |
| KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO | 14 |
| | 14 |
| § 21. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)..... | 14 |
| § 22. Fritvalgskonto..... | 15 |
| KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE..... | 16 |
| § 23. Feriefridage..... | 16 |
| § 24. Overenskomstfastsatte fridage..... | 16 |
| § 25. Ferie og feriegodtgørelse..... | 17 |
| KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION..... | 18 |
| § 26. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning..... | 18 |
| KAPITEL 9 SYGDOM MV..... | 19 |
| § 27. Sygdom og tilskadekomst..... | 19 |
| § 28. Barns sygdom mv..... | 19 |
| § 29. Børns hospitalsindlæggelse..... | 20 |
| § 30. Børneomsorgsdage..... | 20 |
| § 31. Pasning af alvorligt syge..... | 20 |
| KAPITEL 10 BARSEL..... | 20 |
| § 32. Barsel..... | 20 |
| § 33. Barselsudligning..... | 22 |
| KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER..... | 22 |
| § 34. Opsigelsesvarsler..... | 22 |
| § 35. Fratrædelsesgodtgørelse..... | 22 |
| § 36. Frihed til vejledning ved opsigelse..... | 23 |
| KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER..... | 23 |
| § 37. Tillidsrepræsentanter..... | 23 |
| § 38. Arbejdsmiljørepræsentanter..... | 25 |

| | |
|---|-----------|
| KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER..... | 25 |
| § 39. Elever under erhvervsuddannelse | 25 |
| KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING..... | 29 |
| § 40. Efteruddannelse og kompetenceudvikling | 29 |
| KAPITEL 15 LOKALAFtaler..... | 31 |
| § 41. Overenskomstfravigende lokalaftaler | 31 |
| KAPITEL 16 KONTROL | 31 |
| § 42. Kontrol af overenskomstens overholdelse..... | 31 |
| KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER | 32 |
| § 43. Underleverandører..... | 32 |
| § 44. Vikarer | 33 |
| KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER | 35 |
| § 45. Arbejdstøj..... | 35 |
| § 46. Helbreds kontrol for natarbejdere | 35 |
| § 47. Seniorer | 35 |
| KAPITEL 19 FONDE | 36 |
| § 48. FIU uddannelsesfonden..... | 36 |
| § 49. Jordbrugets Uddannelsesfond..... | 37 |
| § 50. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond..... | 37 |
| § 51. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde | 37 |
| KAPITEL 20 AFTALER, FAGRET LIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE | 37 |
| § 52. Hovedaftalen..... | 37 |
| § 53. Samarbejdsaftalen..... | 37 |
| § 54. Organisationsaftaler..... | 38 |
| § 55. Regler for behandling af faglig strid | 38 |
| § 56. Overenskomstens varighed | 38 |
| KAPITEL 21 PROTOKOLLATER..... | 39 |
| Protokollat om modregning | 39 |
| Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning | 39 |
| Protokollat om indfasning af fritvalgskonto | 41 |
| Protokollat om funktionærlignende ansættelse | 41 |
| Protokollat om socialt kapitel | 44 |
| Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere | 45 |
| Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører | 46 |
| Protokollat om forsøgsordninger | 46 |
| STIKORDSREGISTER | 48 |

FORORD

Denne overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og Fagligt Fælles Forbund (3F) erstatter med virkning fra og med 1. marts 2018 den mellem parterne hidtil gældende overenskomst.

Det er overenskomstparternes hensigt – bl.a. under hensyntagen til mulighederne for implementering af EU-direktiver – at opnå maksimal udbredelse af overenskomstdækningen inden for overenskomstens område.

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

§ 1. Gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter alt forefaldende arbejde på gartnerens salgsforeninger, pakkecentraler og frugtsalgsforeninger samt eksportører af gartneriprodukter.

For så vidt angår arbejde med sortering og pakning henvises dog til overenskomsten GASA sortering og pakning.

Endvidere omfatter overenskomsten chauffører.

§ 2. Nyoptagne virksomheder

Virksomheder, som ved deres optagelse i GLS-A ingen overenskomst eller lokalaftaler har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

KAPITEL 2 ANSÆTTELSE

§ 3. Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforholdet til medarbejderen, jf. lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

Såfremt ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod eller godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

§ 4. Ansættelse på funktionærlignende vilkår

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Der henvises til protokollatet i kapitel 21.

KAPITEL 3 ARBEJDSTID

§ 5. Ugentlig arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2 Deltidsbeskæftigelse

Virksomhederne kan beskæftige deltidsmedarbejdere, som skal være beskæftiget mindst 20 timer pr. uge. Disse medarbejders antal må højst udgøre 25 % af arbejdsstyrken.

Der kan dog altid – under forudsætning af lokal enighed – beskæftiges op til 5 deltidsmedarbejdere, uanset det totale antal beskæftigede.

§ 6. Lægning af arbejdstid

Stk. 1 Arbejdstidens lægning

Arbejdstiden lægges mandag til lørdag, mellem kl. 6.00 og kl. 17.30 afbrudt af spisetid efter nærmere lokal aftale. Hvis der arbejdes på lørdage, kan arbejdstiden denne dag dog højst være 5,5 timer.

Arbejdstidens lægning kan aftales lokalt, eventuelt under organisationernes medvirken.

Stk. 2 Overenskomstfravigende lokalaftaler om arbejdstid

Der er adgang til ved lokalaftale mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling at supplere og fravige arbejdstidsbestemmelserne efter retningslinjerne i § 41.

§ 7. Weekendarbejde

Stk. 1 Etablering af weekendarbejde

På virksomheder, hvor det skønnes nødvendigt, kan der ansættes medarbejdere til weekendarbejde, hvorved forstås, at der arbejdes mindst 4 timer lørdage og/eller søndag.

Stk. 2 Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid på weekendholdet er 37 timer.

Alle timer søndag tæller som 2 normaltimer, mens alle timer på ugens øvrige dage tæller som 1 normaltime. Der ydes ikke herudover tillægsbetaling for lørdags- og søndagsarbejde efter bestemmelsen om overarbejde.

Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse. Overtrædelse heraf betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratrædelse fra virksomheden.

Medarbejderen har ret – men ikke pligt – til to sammenhængende fridage.

Stk. 3 Lønforhold

Der ydes overenskomstmæssig løn i henhold til § 8.

Ved arbejde på lørdage ydes et tillæg pr. time

| | |
|------------------------|------------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 99,40 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 100,99 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 102,61 |

Hvor der er lokal enighed mellem virksomheden og de konkrete berørte medarbejdere kan det alternativt aftales, at alle timer lørdag tæller som 2 normaltimer. Hvis en sådan aftale indgås bevirker dette, at lørdagstillægget ikke skal betales. Aftalen indgås under tillidsrepræsentantens medvirken.

Derudover betaler virksomheden eventuelle bonustillæg svarende til normaltimerne, pt. 37 timer.

Arbejde udover den aftalte ugentlige arbejdstid betragtes som overarbejde og betales i henhold til overenskomstens § 18.

Stk. 4 ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Stk. 5 Overflytning til weekendarbejde

Udvidelse af weekendholdene sker udelukkende ved frivillig overflytning eller nyansættelser.

Antallet af ansatte på weekendholdene må højst udgøre 40 % af arbejdsstyrken. Der er adgang til med den lokale 3F-afdeling at træffe aftale om et større antal medarbejdere på weekendarbejde. Sådanne aftaler skal forud for ikrafttrædelse være godkendt af overenskomstens parter.

Stk. 6 Øvrige bestemmelser

I øvrigt følges gældende overenskomst.

KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG

§ 8. Lønninger

| Timeløn | | Generelt | Timeløn |
|------------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | Timeløn | funktionstillæg | inkl. tillæg |
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 135,71..... | kr. 7,20 | kr. 142,91 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 138,21..... | kr. 7,20 | kr. 145,41 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 140,71..... | kr. 7,20 | kr. 147,91 |

Efter 1 års beskæftigelse kan der lokalt optages forhandlinger om overgang til månedsløn.

| Månedsløn | | Generelt | Månedsløn |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| | Månedsløn | funktionstillæg | inkl. tillæg |
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 21.338,29..... | kr. 1.154,37 | kr. 22.492,66 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 21.739,12..... | kr. 1.154,37 | kr. 22.893,49 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 22.139,95..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.294,32 |

Månedsløn efter 5 års ansættelse

| | | Generelt | Månedsløn |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| | Månedsløn | funktionstillæg | inkl. tillæg |
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 21.701,37..... | kr. 1.154,37 | kr. 22.855,74 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 22.102,20..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.256,57 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 22.503,03..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.657,40 |

Formænd, månedsløn

| | | Generelt | Månedsløn |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| | Månedsløn | funktionstillæg | inkl. tillæg |
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 21.584,55..... | kr. 1.154,37 | kr. 22.738,92 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 21.985,38..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.139,75 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 22.386,21..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.540,58 |

Formænd, månedsløn efter 5 års ansættelse

| | Månedsløn | Generelt funktionstillæg | Månedsløn inkl. tillæg |
|------------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 21.944,57..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.098,94 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 22.345,40..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.499,77 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 22.746,23..... | kr. 1.154,37 | kr. 23.900,60 |

Der kan ikke afregnes for mindre end en halv dag.

Hvor der hidtil har været aflønnet med hele dage, bibeholdes denne ordning.

§ 9. Tillæg til faglærte

Der ydes et tillæg til faglærte medarbejdere og medarbejdere sidestillet hermed
pr. time.....kr. 4,50

§ 10. Anciennitetstillæg

Der ydes medarbejderne anciennitetstillæg for beskæftigelse i samme firma for det faktisk præsterede antal timer således:

| | |
|--|----------|
| Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse | kr. 4,71 |
| Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse | kr. 5,25 |
| Efter 4 års uafbrudt beskæftigelse | kr. 6,00 |

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til at foretage modregning heri.

Hvis en medarbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en medarbejder afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer medarbejderen dog den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en afbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet. Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom, såfremt sådan er meddelt virksomheden inden forløbet af den første sygedag, samt genindkaldelse til militærtjeneste.

§ 11. "Faste-løse" medarbejdere

"Faste-løse" medarbejdere aflønnes med timeløn plus 28,28 kr. pr. dag. (Pr. 1. marts 2019 udgør tillægget kr. 28,73 pr. dag, og pr. 1. marts 2020 udgør tillægget kr. 29,19 pr. dag.)

§ 12. Chauffører

GLS-A og 3F er enige om, at § 15 i overenskomsten for 2008-2011 også gælder for overenskomstperioden 2018-2021 med de ændringer, der følger af efterfølgende overenskomstforhandlinger.

Teksten kan rekvireres hos GLS-A eller 3F, opdateret og i sin fulde længde.

§ 13. Truckførere

For kørsel med truck, hvortil kræves certifikat, betales et tillæg til timelønnen for den tid, der køres.

Tillægget udgør pr. time

| | |
|------------------------|----------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 7,59 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 7,71 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 7,83 |

§ 14. Ungarbejdere

Såfremt ledig voksen arbejdskraft ikke kan fremskaffes, kan der ansættes ungarbejdere til følgende betaling:

| | |
|---------------|------|
| 17-årige..... | 80 % |
| 16-årige..... | 70 % |

af voksentimelønnen.

§ 15. Akkord og andre produktivetsfremmende lønsystemer

Stk. 1 Akkord

Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Stk. 2 Fratrædelse i akkord

Hvis en medarbejder omfattet af akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer afskediges af en denne utilregnelig grund, beholder denne retten til en forholdsmæssig andel af eventuelt akkordoverskud eller andel af produktivetsfremmende lønde. Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen forlader sit arbejde efter afgivelse af opsigelsesvarsel.

Stk. 3 Spildt tid

For den tid, som uundgåeligt og uden medarbejderens skyld spildes for denne i akkord ved at de af vedkommende rettidigt rekvirerede materialer udebliver, betales medarbejderen, såfremt medarbejderen ikke sættes til andet arbejde – for hvilket anden betaling er fastsat – med sin gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal.

Stk. 4 Timelønnen

Ved indgåelse af lokale akkordaftaler kan timelønnen ikke forringes (opgjort på akkordaf taleperioden eller lønperioden).

Stk. 5 Bistand fra organisationerne

Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

§ 16. Fastlønsaftaler

Der er adgang til indgåelse af frivillige og individuelle aftaler om fast løn. Ved fast løn forstås aftaler, hvor lønnen indeholder betaling for normal arbejdstid, overarbejde og eventuelt arbejde på forskudt tid, holddrift og/eller weekender.

Fastlønsaftaler kan kun indgås med medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i tidsubegrænsede stillinger. Fastlønsaftaler er ikke egnede til lønfastsættelse for medarbejdere ansat til sæsonarbejde.

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal være et rimeligt forhold mellem den aftalte løn og den tid, der forventes anvendt til arbejdet.

Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling.

En medarbejder på fast løn har til enhver tid ret til at opsige fastlønsaftalen. Aftalen kan opsiges til bortfald med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved aftalens bortfald reduceres lønnen, således at lønnen svarer til lønnen for den normale arbejdstid uden tillæg for overarbejde, forskudt tid, holddrift og/eller weekender.

Uoverensstemmelser om fast løn kan behandles fagretligt. Overenskomstparterne er enige om, at fastlønsaftaler aldrig må være udtryk for underbetaling.

§ 17. Lønudbetaling og lønperiode

Stk. 1 Lønudbetalingsmåde

Lønnen udbetales ved overførsel til medarbejderens konto i et pengeinstitut.

Stk. 2 Lønningsperiode

For timelønnede medarbejdere er lønningsperioden 1 uge. Hvor det findes hensigtsmæssigt kan lønningsperioden udstrækkes til 2 uger.

Der træffes i de enkelte tilfælde lokalt aftale om formen for en overgangsordning.

Stk. 3 Lønudbetalingstidspunkt

For timelønnede medarbejdere udbetales lønnen hver torsdag. Er lønningsperioden 2 uger udbetales lønnen hver anden torsdag.

Stk. 4 Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.

§ 18. Overarbejde

Stk. 1 Overarbejdsbetaling

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+50 %)

| | Timeløn Inkl. %-tillæg | Generelt funktionstillæg | I alt pr. overtime |
|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 203,57..... | kr. 7,20 | kr. 210,77 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 207,32..... | kr. 7,20 | kr. 214,52 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 211,07..... | kr. 7,20 | kr. 218,27 |

For overarbejde herudover samt søn- og helligdage (+100 %)

| | Timeløn Inkl. %-tillæg | Generelt funktionstillæg | I alt pr. overtime |
|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 271,42..... | kr. 7,20 | kr. 278,62 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 276,42..... | kr. 7,20 | kr. 283,62 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 281,42..... | kr. 7,20 | kr. 288,62 |

Stk. 2 Overarbejdsbetaling til formænd

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales følgende:

1. og 2. time efter normal daglig arbejdstids ophør (+50 %)

| | Timeløn Inkl. %-tillæg | Generelt funktionstillæg | I alt pr. overtime |
|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 204,48..... | kr. 7,20 | kr. 211,68 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 208,23..... | kr. 7,20 | kr. 215,43 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 211,98..... | kr. 7,20 | kr. 219,18 |

For overarbejde herudover samt søn- og helligdage (+100 %)

| | Timeløn Inkl. %-tillæg | Generelt funktionstillæg | I alt pr. overtime |
|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 272,63..... | kr. 7,20 | kr. 279,83 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 277,63..... | kr. 7,20 | kr. 284,83 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 282,63..... | kr. 7,20 | kr. 289,83 |

Stk. 3 Overarbejde i weekenden

Kræves overarbejde udført i weekenden betales dette med 100 % tillæg.

Stk. 4 Varsling af overarbejde

Alt overarbejde udover 1 time skal varsles inden 4 timer efter mødetid. I modsat fald betales medarbejderne en ekstra overtime. Det samme gælder, hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse.

Stk. 5 Afspadsering af overarbejde

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om en frivillig ordning for afspadsering af overarbejde, som afvikles inden for 3 måneder.

Stk. 6 Sygdom og afspadsering

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 19. Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Forskydning om aftenen

Arbejdstiden kan forskydes til kl. 20.30.

Der betales herfor et forskudttidstillæg pr. time for de første 2 timer

| | |
|------------------------|-----------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 43,84 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 44,54 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 45,25 |

Forskydningstillæg for 3. time fra kl. 19.30 til kl. 20.30

| | |
|------------------------|-----------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 54,69 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 55,57 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 56,46 |

Stk. 2 Forskydning om morgenen

Arbejdstiden kan forskydes således, at den påbegyndes i tidsrummet kl. 4.00 til kl. 6.00

Herfor betales et tillæg pr. time

| | |
|------------------------|-----------|
| pr. 1. marts 2018..... | kr. 76,59 |
| pr. 1. marts 2019..... | kr. 77,82 |
| pr. 1. marts 2020..... | kr. 79,07 |

Stk. 3 Varsling af forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt tid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4 Hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt tid

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales medarbejderen, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5 Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant – foruden forskydningstillægget – overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

§ 20. Holddriftsarbejde

Overenskomstaftalen "Arbejde i Holddrift" mellem GLS-A og 3F er gældende for nærværende overenskomst.

KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO

§ 21. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage, jf. § 23, pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage, jf. § 24, på en særlig SH-konto.

Stk. 1 Opsparing

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag eller overenskomstfastsatte fridag og dels som en restbetaling.

Stk. 3 Forskud

Forskudsbeløbene udgør medarbejderens sædvanlige løn. Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes SH-konto. Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Sædvanlig løn udgør den timeløn, inkl. faste tillæg men ekskl. genetillæg, som medarbejderen ville have oppebåret, hvis vedkommende var på arbejde den pågældende dag.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag samt 1. og 2. juledag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage m.v., der falder på hverdage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde, og hvor den ugentlige normale arbejdstid afkortes som følge heraf.

Endvidere udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstfastsatte fridage og feriefridage. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

Stk. 4 Udbetaling af forskud

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller fridagen(e) ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 5 Restbeløb

SH-kontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december.

Et eventuelt overskud på SH-kontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til SH-kontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 6 Fratrædelse

Ved fratrædelse fra virksomheden afregnes eventuelt overskud på SH-kontoen. I forbindelse med et ansættelsesforholds ophør, kan et eventuelt underskud på SH-kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 7 Arbejde på en søgnehelligdag

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.

Stk. 8 Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende vilkår

Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehelligdage og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til SH-kontoen.

Stk. 9 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede SH-konto afdødes bo.

Stk. 10 Uge- og månedslønnede elever

Elever, der modtager uge- eller månedsløn, omfattes ikke af ovenstående regler. Disse elever modtager i stedet sædvanlig uge- eller månedsløn i lønperioder med optjente fridage og søgnehelligdage m.v.

§ 22. Fritvalgskonto

Medarbejderne opsparer 2,7 % af den ferieberettigede løn i en fritvalgskonto. (Pr. 1. marts 2019 hæves satsen til 3,4 % og pr. 1. marts 2020 til 4 %). Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage,
- seniorfridage eller
- kontant udbetaling.

Fritvalgskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på fritvalgskontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Såfremt medarbejderen ønsker at få hele eller en del af beløbet indbetalt på medarbejderens pensionsordning, skal medarbejderen senest 1. december give arbejdsgiveren skriftlig besked herom.

Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelt overskud på fritvalgskontoen.

KAPITEL 7 FRIEFRIDAGE OG FERIE

§ 23. Feriefridage

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for fuldtidsansatte).

Der ydes betaling fra søgnehellidags- og fridagskontoen, jf. § 21.

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Der kan lokalt træffes aftale om, at feriefridage kan afvikles i timer.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratrædelse sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratrædelse.

Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

§ 24. Overenskomstfastsatte fridage

Stk. 1. Overenskomstfastsatte fridage

Ud over de ved lovgivningen fastsatte søgnehellidage samt de i § 23 optjente feriefridage er der følgende overenskomstfastsatte fridage:

Den 24. december eller den 31. december er hel fridag. Fastlæggelsen af fridagen sker efter drøftelse med den enkelte medarbejder og under hensyntagen til virksomhedens tarv. For arbejde på fridagen betales som for arbejde på en søgnehellidag.

1. maj og grundlovsdag er fridag når der er udført 4 timers arbejde, dog senest kl. 12.00. For arbejde efter kl. 12.00 betales som for arbejde på søgnehellidage.

Såfremt der er lidt et indtægtstab ydes betaling fra søgnehellidags- og fridagskontoen, jf. § 21.

Stk. 2. Udskydelse af fridage

Under forudsætning af lokal enighed kan frihed på overenskomstfastsatte fridage udskydes med 4 ugers varsel og erstattes af senere frihed. Senere frihed placeres under hensyntagen til medarbejderens ønsker og skal være afviklet inden 3 måneder fra den oprindelige fridag.

§ 25. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1 Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse. (Ved 6 dages arbejdsuge optjenes 2,5 dage pr. måned).

Stk. 2 Feriekort

Overenskomst af 7. juli 1980 om brug af feriekort er gældende med følgende ændringer:

Arbejdsgiveren indberetter i forbindelse med hver lønudbetaling feriepenge til elndkomst hos SKAT. Herfra bliver oplysninger om feriepenge automatisk videresendt til Feriepengeinfo, der samler alle oplysninger om feriepenge.

Feriepengeinfo sender et brev om digital post til lønmodtageren med oplysninger om, hvor mange feriedage lønmodtageren har til gode og hos hvilke arbejdsgivere.

Lønmodtageren skal søge om udbetaling af feriepenge på borger.dk. Herefter sender Feriepengeinfo ansøgningen til rette feriepengeudbetaler (optjeningsvirksomhed).

Når en lønmodtager søger om at få sine feriepenge udbetalt, sender Feriepengeinfo beskeden videre til den feriepengeudbetaler (optjeningsvirksomhed), der skal udbetale feriepenge direkte til lønmodtageren. Udbetaling af feriepenge sker ved overførsel til lønmodtagerens Nemkonto.

Lønmodtageren har ret til at få feriepengene udbetalt én måned før ferien påbegyndes.

Stk. 3 Garantiordning

GLS-A garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse, og 3F er forpligtet til i sådanne tilfælde at medvirke til, at dets medlemmer overdrager deres krav på feriegodtgørelse til GLS-A, jf. § 8 i LBK nr. 686 af 20/06/2011 om lønmodtagernes garantifond.

Stk. 4 Frigørelse for garanti

GLS-A kan til enhver tid med 14 kalenderdages varsel frigøre sig for sin garanti i henhold til denne paragrafs stk. 3 for et eller flere af sine medlemmer. Når meddelelse herom, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder Feriekonto-systemet anvendelse på den eller de virksomheder, som meddelelsen omfatter.

Stk. 5 Overførelse af ferie

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan indgå aftale om overførsel af ferie ud over 20 dage til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- Aftalen skal indgås skriftligt inden den 30. september efter ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden for samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- Der kan maksimalt overføres 5 feriedage i et ferieår. Ferie herudover skal afholdes i ferieåret. Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end én overført ferieuge.

KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION

§ 26. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning

Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning

Virksomheden betaler pension for medarbejdere, som er fyldt 18 år, og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem GLS-A og 3F. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Elever under erhvervsuddannelse, som er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i uddannelsen, er pr. 1. juni 2018 omfattet af pensionsordningen.

Elever under erhvervsuddannelse, der får løn som voksne, er omfattet af pensionsordningen på samme vilkår som øvrige voksne medarbejdere.

Stk. 2 Pensionsbidraget

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 8,66 % og medarbejderen 4,33 %.

Der er for medarbejderen mulighed for at forhøje egetbidraget til pensionsordningen.

Pensionsbidraget til erhvervsuddannelseselever fremgår af bestemmelsen om erhvervsuddannelseselever.

Stk. 3 Indbetaling af pensionsbidrag

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark. Der henvises til vejledningen fra PensionDanmark.

Stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. time kr. 12,75. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 8,50 pr. time og lønmodtageren betaler kr. 4,25 pr. time.

Stk. 5 Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Se i øvrigt Kapitel 21: Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

KAPITEL 9 SYGDOM MV.

§ 27. Sygdom og tilskadekomst

Stk. 1 Sygedagpengeloven

I tilfælde af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller ulykkestilfælde gælder reglerne i sygedagpengeloven.

Stk. 2 Løn under sygdom

Til medarbejdere med 6 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder yder arbejdsgiveren normal løn (overenskomst-mæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed) i indtil 8 uger ved rettidig anmeldt dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder under fraværsperioden er berettiget til sygedagpenge.

Ovennævnte gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiveren og medarbejderen indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (sygedagpengelovens § 56).

Stk. 3 Tilbagefald

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i første fraværsperiode.

Stk. 4 Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 25.

§ 28. Barns sygdom mv.

Stk. 1 Barnets første hele sygedag

Medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder har ret til frihed med betaling svarende til sygedagpengesatsen med tillæg af 2,00 kr. fra arbejdsgiveren, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år. (Pr. 1. marts 2019 udbetales sygedagpengesatsen med tillæg af 4,00 kr., og pr. 1. marts 2020 udbetales sygedagpengesatsen med tillæg af 6,00 kr.)

Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag.

Fravær på grund af børns sygdom skal anmeldes ligesom egen sygdom, og virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring/sygemeldingsblanket.

Stk. 2 Barns sygdom i løbet af arbejdsdagen

For medarbejdere med ret til at holde barnets første hele sygedag gælder med virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2018 følgende:

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med sædvanlig løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

§ 29. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Pr. 1. maj 2018 gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

§ 30. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Retten vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen.

§ 31. Pasning af alvorligt syge

I tilknytning til reglerne i serviceloven om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående i eget hjem.

KAPITEL 10 BARSEL

§ 32. Barsel

Stk. 1 Løn under barsel

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødsel.

Lønnen svarer til normal løn (overenskomstmæssig timeløn inkl. generelt funktionstillæg samt eventuelt anciennitetstillæg og tillæg til faglærte/medarbejdere sidestillet hermed), dog maks. kr. 146,50 pr. time. Beløbet indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2019 til kr. 148,50 og pr. 1. marts 2020 til kr. 150,50.)

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under orlov til en fader eller medmor.

Stk. 2 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Der henvises til § 26, stk. 4.

Stk. 3 Løn under forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Betalingen i de 13 uger svarer til sædvanlig løn, dog maksimalt kr. 149,50 pr. time. Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2018 eller senere, ophæves maksimumgrænsen og der ydes sædvanlig løn under forældreorlov.

Stk. 4 Refusion

Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 1-3, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 5 Adoptanter

Adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, har ret til løn i forbindelse med en adoption.

Adoptanter, der opholder sig i udlandet for at modtage et barn, har ret til løn under orlov i 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med løn forlænges i op til 4 uger, hvis ophold i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Adoptanter, der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til løn under orlov i op til 1 uge før modtagelse af barnet, såfremt barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning, at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til løn forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til orlov med løn, herunder ret til samtidig orlov med løn i 2 sammenhængende uger.

Aflønningen følger betalings-satsen som forældre på barselsorlov.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

§ 33. Barselsudligning

Medlemmer af GLS-A kan søge refusion i GLS-A Barselsudligning.

KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER

§ 34. Opsigelsesvarsler

Stk. 1 Timelønnede

Efter 1 måneds beskæftigelse er opsigelsesvarslet 1 uge.

Efter 3 måneders beskæftigelse er opsigelsesvarslet 14 dage.

Efter 1 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet 1 måned.

Efter 3 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet 2 måneder.

Stk. 2 Månedslønnede

For månedslønnede er opsigelsesvarslet 1 måned.

Efter 3 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet dog 2 måneder.

Stk. 3 Formænd

For formænd er opsigelsesvarslet 1 måned.

Efter 3 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet dog 2 måneder.

Stk. 4 Bortfald af opsigelsesvarsel

Opsigelsesvarsel bortfalder, når ansættelsesforholdet har været afbrudt i mere end 3 måneder. Undtaget herfra er dog civil- og værnepligt.

Stk. 5 Overenskomstfravigende lokalaftaler om opsigelsesvarsler

Der er adgang til at indgå lokalaftaler mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling for at supplere og fravige bestemmelserne vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforhold af midlertidig karakter. Der henvises til § 41.

§ 35. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 Uafbrudt beskæftigelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratrædelse betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,-.

Stk. 2 Bortfald af godtgørelse

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3 Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til denne nye ansættelse.

Stk. 4 Deltidsansatte

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 5 Midlertidig afbrydelse

Bestemmelsen finder ikke anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

§ 36. Frihed til vejledning ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Samtalen placeres hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Det kan lokalt aftales, at den lokale 3F-afdeling kan afholde vejledningssamtaler på virksomhedens adresse ved afskedigelse.

KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§ 37. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg

På enhver virksomhed har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal vælges af medarbejderne og skal være godkendt af den stedlige 3F-afdeling. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til begrundet indsigelse.

Valget af en tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der så vidt muligt har arbejdet på arbejdsstedet, i virksomheden eller virksomhedsafdelingen det sidste år.

Efter tiltrædelse som tillidsrepræsentant skal denne snarest muligt have lejlighed til at komme på kursus.

Stk. 2 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af en fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

På virksomheder med flere afdelinger, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

Stk. 3 Ret og pligt

Tillidsrepræsentanten har ret og pligt til uden indtægtstab at påse, at overenskomstens bestemmelser overholdes og skal træde i forhandling med arbejdsgiveren om alle opståede uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Jordbrugets regler for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Friheden til deltagelse i møder omfatter mæglingmøder, organisationsmøder, faglig voldgift, fællesmøder, hovedforhandling i Arbejdsretten, forberedende møder i afskedigelsesnævnet samt møder i afskedigelsesnævnet.

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Stk. 4 Afskedigelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes, og arbejdsgiveren er pligtig at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder, og efter 2 års virke som tillidsrepræsentant i samme virksomhed er opsigelsesvarslet 6 måneder, dog således at gældende varselsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten. Der henvises i øvrigt til Hovedaftalens § 8, stk. 2 og 3.

Stk. 5 Fagretlig behandling

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes inden for varselsperioden, og forinden dennes organisation har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

Stk. 6 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant, ved afskedigelse fra virksomheden, krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 34.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 7 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 8 Informationsmøder

Tillidsrepræsentanten har ret til efter forudgående aftale med arbejdsgiveren at afholde et informationsmøde af indtil en times varighed pr. kvartal – i særlige tilfælde af indtil 2 timers varighed – dog maksimalt 6 timer pr. år. Møderne afholdes uden løntab i tilknytning til frokostpausen eller i forbindelse med arbejdstids ophør.

§ 38. Arbejdsmiljørepræsentanter

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarhedsbetingelser, valgprocedurer, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER

§ 39. Elever under erhvervsuddannelse

Stk. 1 Område

De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for elever på landtransportområdet, der uddannes inden for det overenskomstområde, der er reguleret af overenskomst mellem GLS-A og 3F angående løn- og arbejdsforhold for beskæftigede på gartnerens salgsforeninger, pakkecentraler og frugtsalgsforeninger samt eksportører af gartneriprodukter.

Stk. 2 Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelsen af elever inden for landtransport på den enkelte virksomhed skal i henhold til samarbejdsaftalen behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes.

På virksomheder, hvor der ikke findes et samarbejdsudvalg, behandles spørgsmålene i samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i erhvervsuddannelsesloven. Hvis der ikke findes en tillidsrepræsentant, behandles spørgsmålene mellem organisationerne.

Stk. 3 Arbejdstagerorganisationernes påtaleret

Fremkommer der til arbejdstagerorganisationerne klage over mangelfuld uddannelse, fremlægges klagen for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter klagen i henhold til bestemmelserne i erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 4 Den normale arbejdstid

Elevernes normale arbejdstid er den samme som den, der er fastsat i overenskomsten mellem de underskrevne organisationer.

Elevernes normale daglige arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens voksne medarbejdere fastsatte.

Stk. 5 Mødepligt under skoleophold

Elever er i den tid, de deltager i skoleundervisning, principielt afgivet til skolen i disse uddannelsesperioder.

Elever har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af uddannelsestiden.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Der ydes befordringsgodtgørelse i henhold til overenskomsten mellem GLS-A og 3F for gartnerier og planteskoler.

Stk. 6 Skoleforberedelse

Elever skal i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig uden for skoletiden i den udstrækning, det er nødvendigt for at kunne gennemføre undervisningen på tilfredsstillende måde.

Stk. 7 Løn

Timeløn

| | |
|---|-----------|
| 1. uddannelsesår pr. 1. marts 2018 – 28. februar 2021 | kr. 69,37 |
| 2. uddannelsesår pr. 1. marts 2018 – 28. februar 2021 | kr. 77,61 |
| 3. uddannelsesår pr. 1. marts 2018 – 28. februar 2021 | kr. 87,65 |

Elever, som påbegynder uddannelsen med uddannelsesaftale (praktikvejen), starter lønmæssigt med satsen for 1. uddannelsesår.

Elever, som påbegynder praktikuddannelsen efter 2. skoleperiode (skolevejen), starter lønmæssigt med satsen for 2. uddannelsesår.

Transporter uden for Danmarks grænser

Når eleven i praktiktiden deltager i transporten uden for Danmarks grænser betales kr. 252,24 pr. fulde 24 timer, idet eleven dog er garanteret aflønning svarende til 8 normaltimer pr. døgn.

Endvidere betales:

- Som medkører uden rattid - almindelig timeløn for 8 timer pr. døgn.
- Som medchauffør – 35 % af samtlige satser for enmandsbetjente vogne.
- Første chaufføren aflønnes i disse tilfælde som ved enmandsbetjente vogne.
- Som enechauffør – 60 % af samtlige satser for enmandsbetjente vogne.

Eleven er garanteret en mindste indtjening pr. måned (lønperiode) på 160,33 x gældende timeløn.

Udlandsophold

Under elevens udlandsophold i forbindelse med uddannelsen betaler virksomheden løn til eleven, jf. ovenfor. Eventuelle refusioner tilfalder virksomheden.

Skolehjem

Arbejdsgiver betaler endvidere den af skolen opkrævede udgift - indtil 400 kr. pr. uge – til elevens kost og logi ved ophold på skolehjem, såfremt eleven ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl, eller såfremt virksomheden har valgt en fjernere liggende skole.

Virksomheden betaler den af staten fastsatte og af skolen opkrævede afgift, jf. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling.

Stk. 8 Løn under sygdom

Eleven er omfattet af sygedagpengeloven og barselsloven.

Stk. 9 Pension

Elever, som er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i uddannelsen, omfattes pr. 1. juni 2018 af en arbejdsmarkedspension i PensionDanmark. Pensionsbidraget udgør:

| Periode | Arbejdsgiver | Elev | I alt |
|------------------|--------------|--------|--------|
| Pr. 1. juni 2018 | 1,70 % | 0,85 % | 2,55 % |
| Pr. 1. juni 2019 | 3,40 % | 1,70 % | 5,10 % |
| Pr. 1. juni 2020 | 5,10 % | 2,55 % | 7,65 % |

Stk. 10 Forsikringsordning til elever

Elever, der ikke er omfattet af den arbejdsgiverbetalte pensions- eller forsikringsordning, er omfattet af en forsikringsordning hos PensionDanmark.

Forsikringsordningen finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på 350 kr. om året.

Indholdet af forsikringsordningen aftales mellem overenskomstens parter og PensionDanmark og indeholder:

- Løbende supplerende førtidspension
- Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme
- Sum ved dødsfald
- Sundhedsordning i Falck Healthcare/PensionDanmark.

For indbetaling vedrørende forsikringsordningen gælder de for PensionDanmarks sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringsordningen på samme måde, som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringsordningen. Se nærmere om forsikringsordningen på www.pension.dk.

Stk. 11 Ferie

Elever er omfattet af ferielovens bestemmelser.

Den årlige ferie udgør 5 uger (25 kalenderdage).

I det første og andet hele ferieår (perioden 1. maj til 30. april), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har eleven ret til 25 dages ferie.

Er uddannelsesforholdet på virksomheden påbegyndt inden 1. juli, har eleven også i dette ferieår ret til 25 dages ferie.

Har eleven ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle ovennævnte feriedage, betaler virksomheden den i stk. 7, nr. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage.

Holder en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 31. marts, har eleven, som er antaget den 1. juli eller senere, i samme ferieår ret til den i stk. 7, nr. 1 angivne løn for de feriedage, som de ikke har optjent ret til feriedage for, dog højst 1 uge.

Eleverne er omfattet af bestemmelserne vedrørende ATP fra det fyldte 16. år. Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

Stk. 12 Overarbejde

Overarbejde og arbejde på søn- og helligdage afregnes med et tillæg til elevens normaltimeløn på 50 % for de første 2 timer og herefter 100 % eller tilsvarende frihed. Overarbejde afspadseres eller betales med overarbejdsbetaling efter de for virksomheden gældende regler.

Stk. 13 Skifteholdsarbejde

Elever kan sættes til arbejde i skiftende hold sammen med fagets voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse og i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til fagets voksne medarbejdere.

Stk. 14 Arbejde på forskudt tid

Eleverne kan deltage i arbejde på forskudt tid sammen med fagets voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme omfang som disse.

Arbejde på forskudt tid reguleres efter overenskomstens paragraf om forskudt arbejdstid.

Stk. 15 Øvrige bestemmelser

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

§ 40. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1 Forbedring af medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor ønsker parterne at styrke, at medarbejderne ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af uddannelsesniveaueet.

Parterne er også enige om, at det er en forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og den fortsatte beskæftigelsesvækst i Danmark at hæve medarbejdernes kompetenceniveau.

Medarbejdere uden en erhvervsuddannelse får med overenskomsten øgede muligheder for at blive opkvalificeret til faglært niveau og kompetenceafklaret, således at det bliver tydeligt, hvad medarbejderen mangler for at blive faglært. Det indebærer samtidig en styrkelse af uddannelsesplanlægningen i virksomheden.

Et uddannelsesløft kan bedst fremmes, hvis medarbejderne, også mens de er i beskæftigelse, får afklaret, hvilke kompetencer de har, og hvordan de bedst kan løftes.

Stk. 2 Erhvervsrettet opkvalificering

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har 2 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed – med sædvanlig overenskomstmæssig løn samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet kompetenceudvikling, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

På baggrund af en erhvervsuddannelsesplan udarbejdet af den relevante erhvervsskole, skal den ikke-erhvervsuddannede medarbejder tilbydes opkvalificering til faglært niveau inden for det relevante erhvervsrettede område.

Uddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en individuel kompetencevurdering. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en individuel uddannelsesplan, der beskriver de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau.

Under opkvalificeringen til faglært modtager medarbejderen sædvanlig løn fra virksomheden (dog højst svarende til lønmaksimum fastsat af kompetencefonden). Det forudsættes, at der er offentligt tilskud og tilskud fra kompetencefonden, og at dette tilfalder virksomheden.

Stk. 3 Ret til efter- og videreuddannelse

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden løn efter regler fastsat af kompetencefondens bestyrelse.

Det er en forudsætning, at virksomheden er berettiget til et tilskud, som er fastsat af kompetencefondens bestyrelse. Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse inden for GLS-A/3F overenskomsternes dækningsområde.

Stk. 4 Individuel kompetenceafklaring m.v.

Alle medarbejdere har ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder.

Der gives ret til deltagelse i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb. Det er en betingelse for udnyttelse af denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Stk. 5 Styrkelse af kompetenceudviklingen i virksomhederne

Det anbefales, at der gennemføres kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

For at understøtte uddannelsesdialogen er parterne enige om at stille sig til rådighed, således at samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Stk. 6 Uddannelsesambassadører

Parterne er desuden enige om at anbefale, at hver virksomhed uddanner en medarbejder på 3F's uddannelsesambassadørkursus til at understøtte uddannelsesdialogen på arbejdspladsen.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan. Har virksomheden en uddannelsesambassadør, som er uddannet på 3F's uddannelsesambassadørkursus, inddrages denne.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en uddannelsesambassadør, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

KAPITEL 15 LOKALAFTALER

§ 41. Overenskomstfravigende lokalaftaler

Overenskomstparterne erklærer sig positivt indstillede over for, at der på virksomhederne kan være lokale forhold, som er egnede for, at der kan indgås særlige lokale aftaler.

Der er derfor på virksomheden adgang til ved lokal aftale og inden for rammerne af arbejdsløshedsforsikringssystemet at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsten vedrørende arbejdstid samt vedrørende opsigelse for så vidt angår afbrydelser af ansættelsesforholdet af midlertidig karakter.

Overenskomstfravigende lokale aftaler skal være skriftlige og skal indgås med 3F's stedlige lokale afdeling.

Overenskomstfravigende lokale aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til bortfald til udgangen af en måned.

KAPITEL 16 KONTROL

§ 42. Kontrol af overenskomstens overholdelse

Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder. Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

For så vidt angår de ansatte i virksomheden kan forbundet stikprøvevis få forevist ansættelsesbeviser, sidste lønseddel og arbejdssedler i det omfang sådanne forefindes. Såfremt det konstateres, at der er fejl, kan der foretages yderligere stikprøver for det seneste år. Herefter aftales konkret i hvilket omfang yderligere oplysninger skal fremlægges.

Vedrørende vikarer (personer, der ikke er ansat i den pågældende medlemsvirksomhed, men som udfører arbejde under medlemsvirksomhedens instruktionsbeføjelse og inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde) er parterne enige om, at medlemsvirksomheden har pligt til at udlevere navn, adresse og CVR-nummer på det anvendte vikarbureau samt den timepris, der er aftalt med vikarbureauet og antal vikarer på kontroltidspunktet og en måned bagud.

Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F-afdeling/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprenen for den pågældende entreprisevirksomhed.
(Se kapitel 21: Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører).

Såfremt en af overenskomstparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entrepriseaftale, herunder hvis der er formodning for, at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmes mest muligt.

Afgivelse af manglende/fejlagtige oplysninger kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

§ 43. Underleverandører

Stk. 1 Arbejde, der udføres af underleverandører

Denne bestemmelse omhandler arbejde inden for overenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af GLS-A er dækket af en overenskomst.

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelsen kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

Stk. 2 Formål

Formålet er at sikre branchen lige vilkår, således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af underbydende virksomheder, herunder virksomheder, der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

Endvidere skal bestemmelsen tilsikre, at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3 Møde

Såfremt 3F får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager 3F kontakt til GLS-A for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen.

Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4 Oplysninger

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F-afdeling/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisvirksomhed.

Stk. 5 Fortrolighed

Alle oplysninger skal behandles fortroligt, og ingen af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Offentliggørelse af navne på konkrete af overenskomsten omfattede virksomheder, forudsætter afholdelse af det i stk. 3 nævnte møde. Forbundene er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst over for virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6 Forbundenes overenskomstindgåelse

Forbundene forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder, der ikke er omfattede af overenskomsten, på lempeligere vilkår end det i overenskomsten fastsatte. Forbundet skal – på opfordring af GLS-A – to gange årligt fremsende en oversigt over indgåede tiltrædelsesoverenskomster.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftale med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten.

Stk. 7 Løbende drøftelser

Parterne er som led i samarbejdet enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Stk. 8 Sympatikonflikt

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en GLS-A medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F rette henvendelse til GLS-A med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale med organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan GLS-A rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i GLS-A og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 44. Vikarer

Stk. 1 Optagelse af vikarbureauer

GLS-A optager virksomheder, der er vikarbureauer.

Stk. 2 Omfattet af gældende overenskomster

Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymmer.

Ikke medlem af GLS-A

Stk. 3 Områdeoverenskomst

Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

Stk. 4 Medlemskab af en DA-organisation

GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikarbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via

medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlende arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster og aftaleforhold.

Øvrige forhold

Stk. 5 Anciennitet (gældende pr. 1. maj 2018)

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Stk. 6 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten eller forbundet anmode brugervirksomheden om at få oplysninger om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for GLS-A. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos GLS-A. Mødet afholdes hos GLS-A, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 45. Arbejdstøj

- Der udleveres kitler, som ikke må fjernes fra virksomheden.
- Der udleveres gummistøvler og gummiforklæder efter behov.
- Til hjemmechaufførerne udleveres kedeldragt efter behov.
- Ved arbejde i kølerum træffes lokalt aftale om tilstrækkelig varm påklædning.

I øvrigt henvises til bekendtgørelse om arbejdstøj og personlige værnemidler efter lov om arbejdsmiljø.

§ 46. Helbreds kontrol for natarbejdere

Medarbejdere beskæftiget som natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere og inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år, jf. i øvrigt gældende lovbestemmelser.

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Det er ikke noget krav, at det er en læge, som udfører helbreds kontrollen. Dog skal der være en læge, som virker superviserende for undersøgelsen og som kan spørges til råds i forbindelse med helbreds kontrollen. Helbreds kontrollen skal udføres af en person med arbejds medicinske kompetencer.

§ 47. Seniorer

Stk. 1 Seniorsamtaler

Virksomheden har pligt til årligt at afholde en seniorsamtale med medarbejdere på 58 år eller derover. Seniorsamtalen kan være en del af medarbejderudviklingssamtalen.

Stk. 2 Seniorfridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget til seniorfridage. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Det konverterede pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget. Det er ikke muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler.

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, uanset om finansieringen sker via fritvalgskontoen, eller via konvertering af pensionsbidrag. Seniorfridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en del af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen får virkning for seniorordninger fra og med kalenderåret 2019.

KAPITEL 19 FONDE

§ 48. FIU uddannelsesfonden

Til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) betales et bidrag på 30,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til særskilt aftale herom og fordeles med $\frac{3}{4}$ til LO og $\frac{1}{4}$ til GLS-A. Pr. 1. januar 2019 ændres bidraget til 33,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Parterne er enige om, at der gives tillidsrepræsentanter, talsmænd, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalg adgang til at deltage i FIU-kurser af indtil 14 dages varighed pr. overenskomstår. Kurserne skal placeres i perioden januar til februar og /eller september til oktober. Kursusdeltagelse sker uden løn og med betaling via FIU.

§ 49. Jordbrugets Uddannelsesfond

Til Jordbrugets Uddannelsesfond indbetales 10 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

For virksomheder, der har tiltrådt de mellem GLS-A og 3F indgåede overenskomster, og som ikke er medlem af GLS-A, indbetales til fonden et bidrag på 40 øre pr. time til Jordbrugets Uddannelsesfond for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

Midlerne i Jordbrugets Uddannelsesfond bruges til at finansiere driften af Det faglige uddannelsesudvalg for Jordbrug. Fondens tilgang af de opkrævede midler må ikke overstige 75 % af driftsomkostningerne til Det faglige uddannelsesudvalg for Jordbrug (defineret som lønomkostninger, sekretariatsudgifter m.v.).

§ 50. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond

Der er oprettet en kompetenceudviklingsfond (Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond). Fondens bestyrelse er sammensat paritetisk af 3F og GLS-A. 3F udpeger formanden for bestyrelsen. Kompetencefonden har sekretariat hos GLS-A.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomhederne indbetaler 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

§ 51. Fonden for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde

Virksomheden afsætter 40 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens område. (Bidraget hæves pr. 1. marts 2019 til 45 øre pr. time).

Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – 3F kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

KAPITEL 20 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDS-PERIODE

§ 52. Hovedaftalen

Hovedaftalen mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende for nærværende overenskomst.

§ 53. Samarbejdsaftalen

Samarbejdsaftalen mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende for nærværende overenskomst.

§ 54. Organisationsaftaler

Mellem parterne er endvidere indgået organisationsaftaler, der blandt andet omfatter EU-direktiver, regler for behandling af faglig strid samt øvrige generelle aftaler parterne imellem. Jordbrugets Organisationsaftaler forefindes på www.gls-a.dk og www.3f.dk.

§ 55. Regler for behandling af faglig strid

Vedrørende regler for behandling af faglig strid henvises til Jordbrugets Organisationsaftaler.

§ 56. Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst er gældende, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2021.

København, den 19. februar 2018

For Gartneri, Land- og Skovbrugets
Arbejdsgivere (GLS-A)

For Fagligt Fælles Forbund (3F)

Helle Reedtz-Thott

Peter Kaae Holm

KAPITEL 21 PROTOKOLLATER

Protokollat om modregning

Der er adgang til modregning i ikke overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

Protokollat om arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning

Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning

Arbejdsmarkedspension er obligatorisk for medarbejdere omfattet af kollektiv overenskomst indgået mellem parterne. Hensigten med ordningen er at sikre den enkelte – og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af invaliditet, alderspensionering eller død.

Parterne er enige om, at ordningens midler skal investeres på en sådan måde, at de giver det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi. Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Stk. 2 PensionDanmark

PensionDanmark administrerer pensionsordningen.

Stk. 3 Pensionsbidrag

Ordningen er obligatorisk og omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, som er fyldt 18 år og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Bidragene fordeler sig således:

| Arbejdsgiverbidrag | Medarbejderbidrag | I alt |
|--------------------|-------------------|---------|
| 8,66 % | 4,33 % | 12,99 % |

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. Der er for medarbejderen adgang til at øge eget bidrag til pensionsordningen.

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

Elever under erhvervsuddannelse, som er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i uddannelsen, omfattes pr. 1. juni 2018 af pensionsordningen. Elever under erhvervsuddannelse, der får løn som voksne, er omfattet af pensionsordningen på samme vilkår som øvrige voksne medarbejdere.

Pensionsbidraget til elever under erhvervsuddannelse udgør:

| Periode | Arbejdsgiver | Elev | I alt |
|------------------|--------------|--------|--------|
| Pr. 1. juni 2018 | 1,70 % | 0,85 % | 2,55 % |
| Pr. 1. juni 2019 | 3,40 % | 1,70 % | 5,10 % |
| Pr. 1. juni 2020 | 5,10 % | 2,55 % | 7,65 % |

Stk. 4 Efterløn, folkepension mv.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter den til enhver tid gældende folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Samme regel finder anvendelse for medarbejdere, som af andre grunde modtager pensionsudbetalinger fra PensionDanmark, f.eks. efterlønnere og medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

Organisationerne anbefaler, at medarbejdere, som bliver omfattet af ovenstående bestemmelse, kontakter PensionDanmark for at få vejledning.

Stk. 5 Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Stk. 6 Indfasning af pension

Nyoptagne medlemmer af GLS-A, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

- Fra tidspunktet fra virksomhedens indmeldelse i arbejdsgiverforeningen, betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Stk. 7 Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af GLS-A, der forinden indmeldelsen har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i GLS-A. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i GLS-A. Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i GLS-A. Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne i de 2 ordninger. Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

Protokollat om indfasning af fritvalgskonto

Nyoptagne medlemmer af GLS-A kan kræve, at bidraget til fritvalgskontoen omfattes af en optrappingsordning.

Bidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 100 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Såfremt det overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt.

Optrappingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag.

Protokollat om funktionærlignende ansættelse

GLS-A og 3F anbefaler, at der efter 1 års ansættelse optages forhandlinger om funktionærlignende vilkår efter følgende retningslinjer:

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere med mere end 12 måneders anciennitet, såfremt de pågældende udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en blanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til GLS-A og 3F.

Løn

En gang om året tages lønnen for den enkelte medarbejder op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, men skal mindst efter den årlige lønregulering svare til det niveau, som ville være gældende efter de i øvrigt gældende overenskomstmæssige regler.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft, jf. den individuelle aftales bestemmelser herom.

Opsigelse

Funktionærlovens (FUL) § 2 om opsigelsesvarslets længde samt FUL § 2a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Opsigelsesvarsel i henhold til FUL § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

120-dages reglen kan – selvom den er aftalt skriftligt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 37 om tillidsrepræsentanter.

Efterløn

Funktionærlovens § 8 om efterløn til funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse. Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23.

SH-dage

Der gives fuld løn på SH-dage og andre arbejdsfrie dage.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Aftalens opsigelse

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske for det med den pågældende medarbejder gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af den gældende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

Protokollat om socialt kapitel

SALA og LO er enige om at gøre en fælles indsats for at øge beskæftigelsen inden for virksomhederne på SALA's område (jordbrugserhvervene, slagterier og mejerier) for udsatte grupper af lønmodtagere samt at gøre en fælles indsats for at motivere unge til at gennemgå en uddannelse inden for området.

Virksomhedernes ledelse og medarbejdere opfordres til at give øgede muligheder for beskæftigelse til:

- nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår,
- personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender,
- ledige omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering,
- elever ved tilbud om praktikpladser og
- ældre medarbejdere, der er fyldt 60 år.

SALA og LO vil tage initiativer til, at der gøres en indsats for at motivere virksomheder og medarbejdere til at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationerne opfordrer ligeledes til, at overenskomstparterne inden for SALA-området giver adgang til, at personer, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, kan tilbydes særlige former for beskæftigelse, der indebærer en tilvænning og oplæring til arbejdslivet, herunder eventuelt afvigelser fra overenskomsternes løn- og arbejdstidsbestemmelser.

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at også personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med det formål at øge kendskabet til de forskellige støtteordninger nedsætter SALA og LO et fælles udvalg, der kan fremkomme med forslag til informationsaktiviteter samt drøfte initiativer inden for området med relevante myndigheder og organisationer. SALA-LO Samarbejdsnævnet og samarbejdsudvalgene inden for området søges inddraget i dette arbejde.

Bilag til socialt kapitel (Aftale om ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.)

Parterne er enige om at søge at sikre udsatte gruppers øgede muligheder på arbejdsmarkedet.

Med udgangspunkt i overenskomsternes almindelige bestemmelser skal der være mulighed for ved aftaler med godkendelse af overenskomstens parter at lade arbejde udføre på særlige vilkår.

§ 1

Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte, der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår. Herudover omfatter

aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om langvarigt syge og bistandslovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister. Endelig omfatter aftalen ældre medarbejdere, der er fyldt 60 år.

§ 2

Ansættelse af de i § 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, eventuelt suppleret af en lokal aftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.

§ 3

Den i § 2 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftaler, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

§ 4

Lokalaftaler indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten fremsendes til overenskomstens parter og træder tidligst i kraft, når begge parter har godkendt lokalaftalen.

§ 5

Lokalaftaler omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 6 måneder.

§ 6

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokal aftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen fagretligt behandles. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

§ 7

Uoverensstemmelser om indgåede lokalaftalers indhold og brud på indgåede lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

§ 8

Denne aftale er en del af gældende overenskomst og kan kun opsiges i forbindelse med overenskomstfornyelser.

Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejdere under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejdere at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsterne indgået mellem GLS-A og 3F at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et kortere varsel er aftalt.

Såfremt GLS-A's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Protokollat om pligten til at afgive oplysninger om underleverandører

Ifølge overenskomsterne mellem 3F og GLS-A skal GLS-A's medlemsvirksomheder på opfordring fra den lokale 3F-afdeling eller forbundet hurtigst muligt, og maksimalt 72 timer give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Parterne er enige om nedenstående forståelse af tidsfrist m.m. i denne bestemmelse:

Den lokale 3F-afdeling eller forbundet kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode om de nævnte oplysninger vedrørende entreprisevirksomheder.

Begæringen om oplysninger bør fremsættes skriftligt pr. brev, e-mail eller lignende, således at rekvirenten kan dokumentere, at anmodningen er fremsat.

Fristen for afgivelse af oplysninger om entreprisevirksomheder på 72 timer regnes fra det tidspunkt, hvor anmodningen er fremkommet.

Såfremt en anmodning er fremkommet efter kl. 15.00, regnes fristen på 72 timer fra den førstkommande hverdag kl. 8.00.

Alle ugens dage medregnes, når fristen på 72 timer skal opgøres, dog bortset fra perioder med søgnehellidage, hvor der er mindre end 72 timer mellem to hverdage (mandag til fredag). I så fald er fristen 24 timer regnet fra kl. 8.00 på første hverdag efter fristens udløb.

Anmodning om oplysninger vedrørende entreprisevirksomheder skal baseres på et sagligt grundlag og må ikke have et chikanøst formål. Påstand om chikane har ikke opsættende virkning i forhold til oplysningspligten.

Protokollat om forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som overenskomstteksten ikke tager højde for. Overenskomstparterne er derfor enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Under følgende forudsætninger kan der på den enkelte virksomhed etableres nedenstående særordninger vedrørende den ugentlige arbejdstidstilrettelægning:

- a. Særordningen skal være drifts- eller beskæftigelsesmæssigt begrundet.
- b. Der skal lokalt mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne samt den lokale 3F-afdeling være enighed om ordningen.
- c. Virksomheden skal forinden ordningen realiseres indsende et eksemplar af den indgåede lokalaftale til GLS-A med en kort motivering for ordningens etablering (jf. a). GLS-A videresender aftalen om den omtalte motivering til 3F, Grøn Gruppe, såfremt man mener, at ordningen kan iværksættes.
- d. Såfremt man finder, at den indberettede ordning ikke er i fuld overensstemmelse med de aftalte særordninger – eller såfremt forbundet skønner, at de hensyn, der ligger til grund for ordningen, ikke er tilstrækkeligt relevante - optages ordningen til fagretlig behandling.
- e. Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor omhandlede eksempler, f.eks. etablering af varierende ugentlig arbejdstid, optages der forhandling herom mellem organisationerne, og ordningens realisering beror på, om der opnås enighed om denne.

"Fire-dages vagter"

"Fire-dages vagter" kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på "Fire-dages vagter" afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter à 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudstillæg for de timer, der falder uden for de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning.

Deltid

I særlige tilfælde og hvis der er lokal enighed mellem virksomheden, tillidsmanden og den lokale afdeling, kan der fraviges fra overenskomstens § 5, stk. 2 – Deltidsbeskæftigelse.

Eventuelle aftaler herom indgås skriftligt.

STIKORDSREGISTER

| | |
|---|--------|
| Adoptanter | 21 |
| Akkord..... | 10 |
| Ansættelsesbevis..... | 6 |
| Arbejdsmarkedspension | 39 |
| Arbejds miljørepræsentanter..... | 25 |
| Arbejdstid..... | 6 |
| Arbejdstøj..... | 35 |
| Barns sygdom..... | 19 |
| Barsel..... | 20 |
| Barselsudligning | 22 |
| Børneomsorgsdage | 20 |
| Chauffører..... | 9 |
| Deltidsbeskæftigelse..... | 6 |
| Efteruddannelse..... | 29 |
| Elever..... | 25 |
| Faste-løse medarbejdere..... | 9 |
| Fastlønsaftaler | 11 |
| Feriefridage..... | 16 |
| Feriegodtgørelse..... | 17 |
| Feriekort..... | 17 |
| Fonde..... | 36 |
| Formænd | 8; 22 |
| Forskudt arbejdstid | 13 |
| Forældreorlov | 21 |
| Fratrædelsesgodtgørelse..... | 22 |
| Fritvalgskonto | 15 |
| Funktionærlignende | 41 |
| Gyldighedsområde..... | 6 |
| Holddriftsarbejde..... | 13 |
| Hovedaftalen..... | 37 |
| Indfasning | 40; 41 |
| Kodex for aftaler med udenlandske arbejdere | 45 |
| Kompetenceafklaring | 30 |
| Kompetenceudvikling..... | 29 |
| Kontrol | 31 |
| Lokalaftaler | 31 |
| Lægning af arbejdstid | 7 |
| Lønperiode..... | 11 |
| Lønudbetaling | 11 |
| Modregning..... | 39 |
| Månedsløn | 8 |
| Månedslønnede | 22 |
| Natarbejdere | 35 |
| Nyoptagne virksomheder..... | 6 |
| Oplysninger om underleverandører | 46 |
| Opsigelsesvarsler | 22 |
| Organisationsaftaler..... | 38 |
| Overarbejde | 12 |
| Overenskomstfastsatte fridage | 16 |

| | |
|---|----|
| Overførelse af ferie | 17 |
| Pensionsbidrag | 39 |
| Pensionsbidraget | 18 |
| Pensionsindfasning | 39 |
| Regler for behandling af faglig strid | 38 |
| Samarbejdsaftalen | 37 |
| Seniorfridage | 35 |
| Seniorsamtaler | 35 |
| SH-konto | 14 |
| Socialt Kapitel | 44 |
| Sundhedsordning | 18 |
| Sygdom | 19 |
| Sympatikonflikt | 33 |
| Søgnehelligdags- og fridagskonto | 14 |
| Tillidsrepræsentanter | 23 |
| Tillæg til faglærte | 9 |
| Tillægsbetalinger ved pasning af dyr | 9 |
| Timeløn | 8 |
| Timelønnede | 22 |
| Truckførere | 10 |
| Underleverandører | 32 |
| Ungarbejdere | 10 |
| Vejledning ved opsigelse | 23 |
| Vikarer | 33 |
| Weekendarbejde | 7 |



Gartneri-, Land-
og Skovbrugets
Arbejdsgivere

**GARTNERI-, LAND- OG
SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE**
AGRO FOOD PARK 13
8200 AARHUS N
8740 3400
INFO@GLS-A.DK



3F
KAMPMANNSGADE 4
1790 KØBENHAVN V
70 300 300
3F@3F.DK